



Ansatzstellen

für einen arbeitgeberattraktivitätsorientierten Kulturwandel in einem Landtechnik-, Dienstleistungs- und Handelsunternehmen

Eine empirische Untersuchung mit Handlungsempfehlungen



Bernburg, 11.06.2018

Tobias Lewke

Rainer Langosch



15 Minuten

I. Ausgangslage und Ziele

II. Methoden und Projektverlauf

III. Ergebnisse und Erkenntnisse



Anlass

2016 Schwieriges Marktumfeld für Landtechnik

Geschäftsführung: Weihnachtsgeld nach Gießkanne?

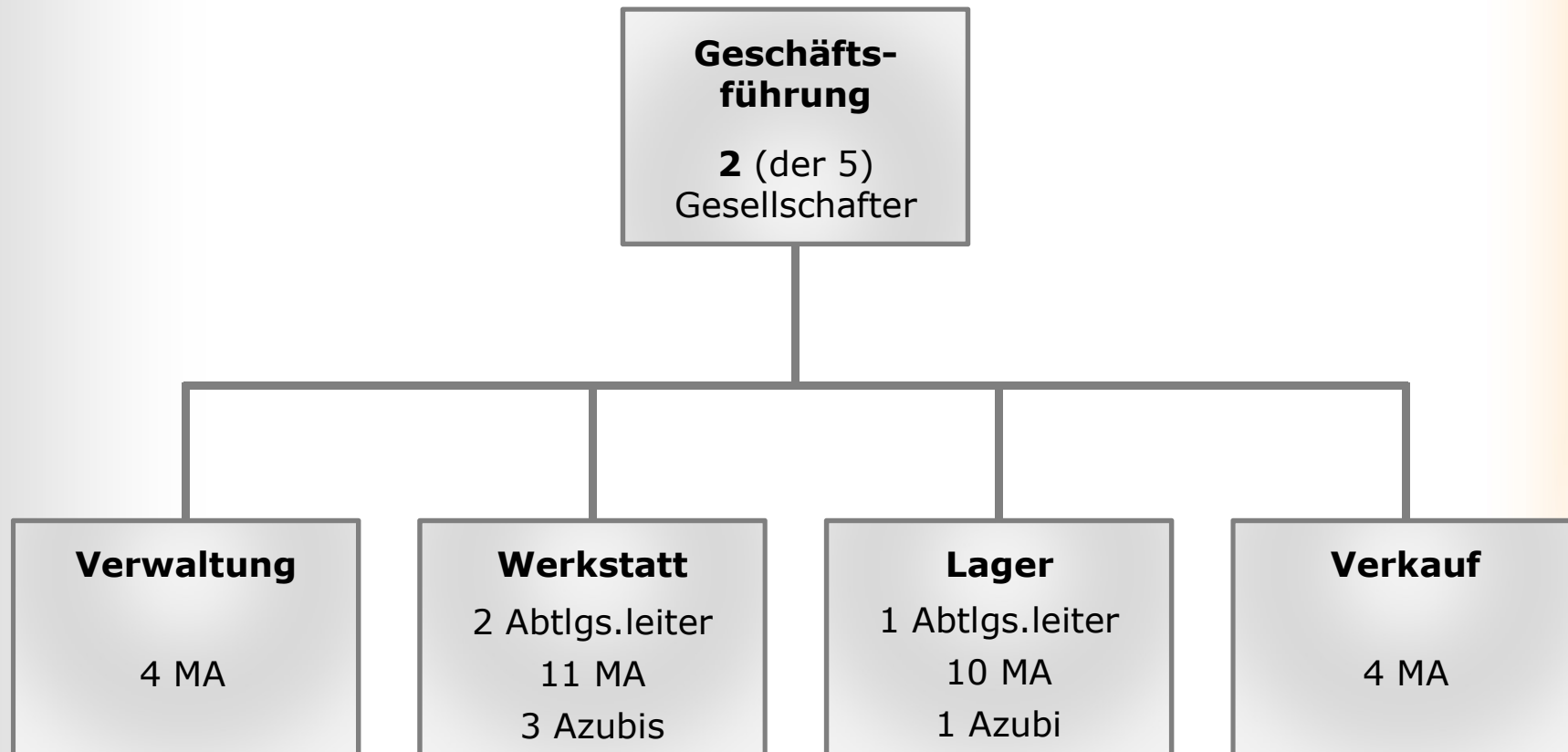
Möglichkeiten leistungsorientierter Weihnachtsgratifikation?

Nebenbedingung: „Outperformer“ motivieren, aber ...

... ohne „Underperformer“ zu demotivieren!



Die ... & ... GmbH





Die Stimmung im Unternehmen

6 Punkte zur Ausgangslage:

Schwieriges Branchenumfeld:

Verunsicherung der Belegschaft

Arbeitsmotivation ↘

Sorge: Personal-Fluktuation ⚡

Steigende Ansprüche an Qualifizierung & Entwicklung (D+A)

Steigende Ansprüche an „Work-Life-Balance“

Parallel zum Projekt:

Aufwändige Umstellung des EDV-Warenwirtschaftssystems



Aufgabe und Ziele

Die Aufgabe

Klärung: „Wie attraktiv ist unser Unternehmen?“

Das Ziel:

Handlungsorientierte Antworten auf die Frage:

„Wie kann sich das Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber den Mitarbeitenden und dem gesamten Umfeld gegenüber herausstellen?“



Methodenspektrum

- 1. Klärung der Fragestellung**
- 2. Übereinkunft mit Gesellschaftern**
- 3. Ausarbeitung von Grundhypothesen**
- 4. Intensive Recherche der Literatur**
- 5. Erstellung Fragebögen**
- 6. Durchführung und Auswertung der Befragung**
- 7. Ausarbeitung von praxisorientierten Lösungsvorschlägen**
- 8. Vorstellung der Ergebnisse und Maßnahmen in Betriebsversammlung**



Projektplanung

1 Jahr Arbeit

Zeit-Maßnahmenplan Masterthesis								Start:	21.03.2016													
Projekt:		Neue Entlohnungs-/ Vergütungssysteme für das Unternehmen						Ende:	19.01.2017													
Unternehmen:																						
Status:		15.01.2017																				
Nr.	Aufgabe / Lösung	Fortschritt	erhält	Status	Dauer	Anfang	Ende	12														
								23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7
1	Einarbeitungszeit in die Thematik	100,00%	18	15.04.2016	18	21.03.2016	15.04.2016															
2	Arbeitsrecht	100,00%	7	31.03.2016	7	21.03.2016	31.03.2016															
3	Soziopsychologie	100,00%	11	08.04.2016	11	23.03.2016	08.04.2016															
4	Vorhandene Forschungsarbeiten	100,00%	10	15.04.2016	10	04.04.2016	15.04.2016															
5	Erarbeitung von sozialen und rechtl. Charkt.	100,00%	16	13.04.2016	16	21.03.2016	13.04.2016															
6	Ausarbeitung einer Grundhypothese für die Fragestel	100,00%	2	18.04.2016	2	15.04.2016	18.04.2016															
7	Abstimmung mit Mentor	100,00%	0		0	18.04.2016	18.04.2016															
8	Detailwissen über das Unternehmen (Mitarbeiter, Ge	100,00%	10	06.05.2016	10	25.04.2016	06.05.2016															
9	Zusammenkunft mit Gesellschafter/ Führungskr	100,00%	14	02.06.2016	14	15.05.2016	02.06.2016															
10	Erkenntnisse aus den einzelnen Sichtweisen der Ge	100,00%	7	24.05.2016	7	15.05.2016	24.05.2016															
11	Erarbeitung von grundsätzlichen Fragestellungen un	100,00%	14	02.06.2016	14	15.05.2016	02.06.2016															
12	Formulierung einer Befragung/ Fragebogens, inklus	100,00%	10	01.07.2016	10	20.06.2016	01.07.2016															
13	Festlegung der Durchführung der Befragung (Print/ E	100,00%	0		0	20.06.2016	20.06.2016															
14	Durchführung der Befragung im Unternehmen	100,00%	7	23.08.2016	7	15.08.2016	23.08.2016															
15	Mitarbeiter/ Angestellte werden für die Meinungsda	100,00%	7	23.08.2016	7	15.08.2016	23.08.2016															
17	Erarbeitung von Ergebnissen aus Befragung	100,00%	25	28.09.2016	25	25.08.2016	28.09.2016															
18	Auswertung der Befragung, inklusive Rücksprache	100,00%	3	13.09.2016	3	10.09.2016	13.09.2016															
19	Potenziell angepasste Lösungsvorschläge für die At	100,00%	18	28.09.2016	18	05.09.2016	28.09.2016															
20	Abstimmung mit Mentor	100,00%	0		0	05.10.2016	05.10.2016															
21	Workshop - Vorstellung im engen Unternehmenskre	100,00%	0		0	24.11.2016	24.11.2016			*												
22	Workshop - Detaillierte Beratung über Lösungsvorsch	100,00%	0		0	15.12.2016	15.12.2016															
23	Auswertung der Ergebnisvorschläge	100,00%	2	06.12.2016	2	05.12.2016	06.12.2016															
24	Potenzielle Bekanntgabe von Neuerungen in Attrakt	100,00%	1	05.12.2016	1	05.12.2016	05.12.2016															
25	Vorstellung der Erkenntnisse und durchzusetzender	100,00%	0		0	19.01.2017	19.01.2017															
26	Verfassen der einzelnen Arbeitschnitte und Ergebni	100,00%	40	16.01.2017	40	22.11.2016	16.01.2017															



Schulnoten 1 - 6

- 1** Bitte bewerten Sie den Ruf des Unternehmens „... & ... GmbH“
- 2** Stimmen Sie zu? „... & ...GmbH ist ein attraktiver Arbeitgeber“
- 3** Entscheiden Sie! Ich habe im Unternehmen genügend Entscheidungsmöglichkeiten!
- 4** Halten Sie Ihre Bezahlung für fair?
- 5** Wie beurteilen Sie das Angebot von Training und Weiterbildung nach ..
 - 5a** Umfang
 - 5b** Qualität/ Inhalt
- 6** Bewerten Sie! Meine Tätigkeit bei „... & ...GmbH“ lässt sich mit meinem Privatleben vereinbaren!
- 7** Bitte geben Sie Ihrem Arbeitsklima eine Schulnote!
- 8** Welche Anregung haben Sie in dem Bereich der „Personalführung“ im Unternehmen? (1 Stichwort)



Teilweise deutlich





Problem erkannt! – Teure Fehler vermieden

Rang	Mitarbeiter	Gesellschafter
1.	F6 (Privatleben)	F1 (Ruf)
2.	F1 (Ruf)	F5b (Qualität)
3.	F4 (Bezahlung)	F6 (Privatleben)
4.	F2 (Attraktivität)	F7 (Arbeitsklima)
5.	F3 (Entscheidungsmöglichkeiten)	F2 (Attraktivität)
6.	F7 (Arbeitsklima)	F5a (Umfang)
7.	F5b (Qualität)	F3 (Entscheidungsmöglichkeiten)
8.	F5a (Umfang)	F4 (Bezahlung)



Wertvolle Anregungen der eigenen Leute

8





Guten Leuten entgegen gehen ...

... statt ihnen hinterzuerlaufen

4 konkrete Handlungsfelder

- 1. Personalentscheidungen**
- 2. Betriebsausstattung**
- 3. „Das Miteinander“**
- 4. Informationen für die Beschäftigten**